

**Identifying and Measuring the Components of the Personality Trait of Responsibility in Students of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University**

Ahmad Suri<sup>1</sup>, Hossein Yusefvand<sup>2</sup>, Mostafa Mohebi<sup>3</sup>, Qadir Abdul Alipour<sup>4</sup>, Ali Ghanbari Baghsiah<sup>5</sup>

**Abstract**

**Background and aim:** Accountability is considered as one of the important and effective components in the organizational missions of Faraja officer students, which can be effective in advancing organizational goals; therefore, the present research was carried out in order to identify and measure the personality trait components of responsibility among the students of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University.

**Method:** The current research is applied in terms of purpose, descriptive in nature, and qualitative-quantitative in terms of data type. The research community in the qualitative part was the experts and specialists of psychology in the police field and in the quantitative part, the approved students of Tarbiat Asari University who were studying in the academic year of 2019-2019. From the first community (experts), 12 people were selected purposefully and from the second community (students), 247 people were randomly selected as a sample. In order to develop the data collection tool, first the indicators of personality traits of police students' responsibility were identified and based on the indicators, the students' personality test was developed through the focus group. Then the validity of the test was confirmed by experts and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test (0.97). To analyze the data in the qualitative part through the focus group and expert confirmation, the components were identified and in the quantitative part, factor analysis tests were used by Lisrel software.

**Results:** Based on the findings, it can be said that the components of responsibility include obedience, order and order, conscientiousness, commitment and task orientation, striving for success and realistic decision making.

**Conclusion:** According to the obtained results, in addition to measuring the accountability structures, it is possible to plan for its promotion and empowerment. It can also be claimed that the model extracted from the accountability structures has the most coordination with the existing missions and goals of Faraja organization and as a result, it provides the best model for organizational reviews.

**Keywords:** personality, police personality, personality test of police students, responsibility, measurement.

---

1 Associate Professor, Department of Psychology, Imam Hassan Mojtabi Police Officers University, Tehran, Iran (corresponding author). Email: souri.ah@yahoo.com

2 Assistant Professor of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University, Tehran, Iran. Email: Beydaghl357@gmail.com

3 Lecturer of Psychology Department of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University, Tehran, Iran. Email: psy.search@chmail.ir

4 Assistant Professor of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University (AS), Tehran, Iran. Email: rakhsh.1399@gmail.com

5 Assistant Professor of Imam Hassan Mojtabi Police Officers University, Tehran, Iran. Email: a.qanbari@yagoo.com

## فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال نوزدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳

صص ۶۴-۳۷

## شناسایی و سنجش مؤلفه‌های صفت شخصیتی مسئولیت‌پذیری در دانشجویان افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)

احمد سوری<sup>۱</sup>، حسین یوسفوند<sup>۲</sup>، مصطفی محبی<sup>۳</sup>،  
 قادر عبدالعلی‌پور<sup>۴</sup>، علی قنبری باغسیاه<sup>۵</sup>  
 تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۲  
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۴

## چکیده

**زمینه و هدف:** مسئولیت‌پذیری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم و اثربخش در مأموریت‌های سازمانی دانشجویان افسری فراجا به حساب می‌آید که می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمانی مؤثر باشد؛ لذا تحقیق حاضر به‌منظور شناسایی و سنجش مؤلفه‌های صفت شخصیتی مسئولیت‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع) انجام شد.

**روش:** تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت، توصیفی و از نظر نوع داده یک تحقیق کیفی - کمی است. جامعه پژوهش در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان روان‌شناسی در حوزه پلیس و در بخش کمی، دانشجویان مصوب دانشگاه تربیت افسری بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به تحصیل بودند. از جامعه اول (خبرگان)، ۱۲ نفر به‌صورت هدفمند و از جامعه دوم (دانشجویان)، ۲۴۷ نفر به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تدوین ابزار جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا شاخص‌های صفات شخصیتی مسئولیت‌پذیری دانشجویان پلیس شناسایی و بر اساس شاخص‌ها، آزمون شخصیتی دانشجویان از طریق گروه کانونی تدوین شد. سپس روایی آزمون از طریق متخصصان و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ (۰/۹۷) مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق گروه کانونی و تأیید خبرگان، مؤلفه‌ها شناسایی شد و در بخش کمی از آزمون‌های تحلیل عاملی به‌وسیله نرم‌افزار Lisrel استفاده شده است.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری شامل اطاعت‌پذیری، نظم و تربیت، وظیفه‌شناسی، تعهد و تکلیف‌گرایی، تلاش برای موفقیت و تصمیم‌گیری واقع‌بینانه است.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان علاوه بر سنجش سازه‌های مسئولیت‌پذیری نسبت به ارتقا و توانمندسازی آن برنامه‌ریزی نمود. همچنین می‌توان ادعا کرد که مدل استخراج‌شده از سازه‌های مسئولیت‌پذیری دارای بیشترین هماهنگی با مأموریت‌ها و اهداف موجود سازمان فراجا می‌باشد و در نتیجه، بهترین مدل برای بررسی‌های سازمانی را فراهم می‌آورد.

**کلیدواژه‌ها:** شخصیت، شخصیت پلیس، آزمون شخصیتی دانشجویان پلیس، مسئولیت‌پذیری، سنجش.

استاد: سوری، احمد؛ یوسفوند، حسین؛ محبی، مصطفی؛ عبدالعلی‌پور، قادر؛ قنبری باغسیاه، علی. (۱۴۰۳). شناسایی و سنجش مؤلفه‌های صفت شخصیتی مسئولیت‌پذیری در دانشجویان افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۲)، صص ۶۴-۳۷  
 Doi: <https://doi.org/10.22034/pmsq.2023.1272526.1603>

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه: [souri.ah@yahoo.com](mailto:souri.ah@yahoo.com)
۲. استادیار دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: [Beydagh1357@gmail.com](mailto:Beydagh1357@gmail.com)
۳. مدرس گروه روان‌شناسی دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: [psy.search@chmail.ir](mailto:psy.search@chmail.ir)
۴. استادیار گروه نظامی دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: [rakhsh.1399@gmail.com](mailto:rakhsh.1399@gmail.com)
۵. استادیار گروه پدافند غیرعامل دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: [a.qanbari@yagoo.com](mailto:a.qanbari@yagoo.com)

## مقدمه

شخصیت را می‌توان الگوی اختصاصی و متمایز تفکر و هیجان و رفتار دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زند (اتکینسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۹۹، ۴۴۰). یکی از نظریات مهم شخصیت در عصر حاضر، دیدگاه صفات است که به توصیف صفات شخصیتی انسان از زوایای گوناگون می‌پردازد. براساس نظریه صفات، انسان‌ها دارای آمادگی‌های گسترده‌ای هستند که صفات نام دارند و به روش‌های خاصی به محرک‌ها پاسخ می‌دهند. این نظریه بر جنبه‌های پایدار و مقاوم‌تر شخصیت تأکید داشته و انسان را با الگوهای پایدار رفتار مشخص می‌کند که به عنوان ابعاد، صفات و تیپ‌ها توصیف می‌شوند. صفات که خصوصیات افراد است، از عادات شکل می‌گیرند (لو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹) و بر رفتار آنان نقش دارند. عادت‌های خاص و بی‌شماری منجر به شکل‌گیری یک صفت می‌شود. یکی از مهم‌ترین نظریه‌های صفات در شخصیت، الگوی پنج‌عاملی شخصیت است که در تحقیقات، بیشتر به آن توجه شده است (هاگبلوم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). این الگو توسط روان‌شناسان به عنوان «ابرخصلت» هایی که تصور می‌شود ابعاد اصلی شخصیت را روشن می‌کنند مورد مطالعه قرار می‌گیرد (سانتراک<sup>۴</sup>، ۱۴۰۱، ۱۴۹). الگوی پنج‌عاملی شخصیت، افراد را به پنج بُعد بزرگ شامل نوروزگرایی، برون‌گرایی، گشودگی، انعطاف‌پذیری و وظیفه‌شناسی تقسیم می‌کند. از این پنج عامل، دو عامل برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری دارای ماهیتی بین شخصی هستند. از بین پنج صفتی که در الگوی پنج‌عاملی معرفی شده است، وظیفه‌شناسی مهم‌ترین ویژگی محسوب می‌شود و به همین دلیل، بیشتر مورد توجه روان‌شناسان صنعتی – سازمانی قرار گرفته است. در برخی منابع، به این ویژگی شخصیتی، «مسئولیت‌پذیری» نیز گفته می‌شود؛ زیرا افرادی که این ویژگی را دارند، بسیار وظیفه‌شناس، سخت‌کوش، منضبط، جدی و بااراده هستند؛ به طوری که برخی

1. Atkinson & et al
2. Lu
3. Haggblom & et al
4. Santrock

محققان ادعا می‌کنند که در تمام شغل‌ها و حرفه‌ها، بین «وظیفه‌شناسی» و «موفقیت شغلی» رابطه مثبت بسیار قوی وجود دارد.

در شغل پلیس شناخت ویژگی‌های شخصیتی حائز اهمیت است؛ به طوری که فهم اینکه چه افرادی در کار خود موفق خواهند شد. چه کسی به خوبی به شرایط عادت می‌نماید. چه کسی به خوبی با آموزش‌های نظامی سازگاری پیدا می‌کند. علاوه بر آن لازم است که با انتخاب ابزارهای علمی، دقیق و هنجار شده در صدد شناسایی توانمندی‌ها و علایق و خصیصه‌های شخصیتی آنان باشیم تا به کمک آن بتوانیم موفقیت شغلی آینده فرد را تضمین نماییم. تاکنون ابزاری معتبر برای شناخت صفات شخصیتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین تدوین و اعتباریابی نشده است که با اتکا به آن بتوان برآورد دقیق و علمی در این زمینه داشت. اهمیت ساخت این آزمون در دو بُعد پژوهشی و کاربردی قابل تأمل است. در بُعد پژوهشی، اجرای این ابزار می‌تواند شناختی کلی از وضعیت و مؤلفه‌های احصاشده توسط خبرگان را ارائه داده و با مقایسه داده‌ها در دوره‌های مختلف، میزان دستیابی به اهداف تربیتی به ویژه در بُعد روان‌شناختی را مشخص کند و راه را برای رسیدن به این اهداف هموار سازد. علاوه بر آن، آزمون مذکور می‌تواند به عنوان یک ابزار دقیق علمی شرایط مقایسه صفات شخصیتی دانشجویان این دانشگاه را فراهم سازد. این مقایسه از هر حیث حاوی نتایج بسیار ارزنده‌ای است که می‌تواند مبنایی برای قضاوت رده‌های عملیاتی یا به عبارت بهتر رده‌های بهره‌بردار از فارغ‌التحصیلان دانشگاه باشد. در بُعد کاربردی نیز تدوین ابزار مذکور دارای اهمیت فراوانی است؛ به طوری که با اجرای آن می‌توان نقاط ضعف و قوت دانشجویان را شناسایی نمود و برای تشکیل پرونده شخصیتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین (بر اساس یک آزمون بومی) اقدام کرد.

بر اساس مطالعات انجام شده و با توجه به مأموریت‌های متنوع و گسترده سازمان فراجا، صفت مسئولیت‌پذیری یکی از عوامل مهم و اثربخش در پیشبرد اهداف سازمانی است؛ لذا تحقیق حاضر دو هدف مهم را دنبال می‌کند: نخست، شناسایی مؤلفه و سازه‌های

مرتبط با صفت شخصیتی مسئولیت‌پذیری و دوم، طراحی ابزاری دقیق جهت سنجش این مؤلفه. در نهایت، الگویی معرفی شد تا بتوان از طریق آن سازه‌های مختلف در مسئولیت‌پذیری را ارزیابی کرد.

### پیشینه و مبانی نظری

بر اساس بررسی تحقیقات پیشین، کتاب‌ها و بانک‌های اطلاعاتی تاکنون تحقیقی به صورت تخصصی و دقیق در حوزه شناسایی و سنجش مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری به خصوص در حوزه نظامی انجام نشده است؛ با این حال، برخی پژوهش‌های مرتبط به شرح ذیل ارائه می‌شود.

مهدوی کیا و زارعی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان و هدف بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر به شیوه توصیفی - پیمایشی انجام دادند. نمونه‌ها به صورت تمام‌شمار از بین فرماندهان نظامی یگان‌های مربوط انتخاب شد. طبق یافته‌ها ابعاد پنج‌گانه شخصیت روان‌رنجور بودن، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلبخیر بودن و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی به عنوان عوامل مرتبط در بروز یا عدم بروز تخلفات سربازان تحت امر شناسایی شد. از این میان، ویژگی شخصیت مسئولیت‌پذیری و ویژگی شخصیت انعطاف‌پذیری دارای ارتباط مثبت و معکوس با میزان تخلفات سربازان است. بین متغیرهای روان‌رنجور بودن، برون‌گرایی و دلبخیر بودن رابطه معناداری با تخلفات سربازان مشاهده نشد. بیشترین میزان میانگین تخلفات سربازان وظیفه مربوط به عدم رعایت ادب و همچنین بدرفتاری نسبت به کارکنان جمعی است و کمترین میزان تخلف مربوط به سستی و سهل‌انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی است.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه «مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های شناختی تنظیم هیجان در زنان مجرم و عادی» به این نتیجه دست یافتند، مؤلفه‌های روان‌رنجوری، مسئولیت‌پذیری و وجدان‌گرایی بین دو گروه زنان عادی و مجرم تفاوت معنادار دارد و میانگین نمرات گروه زنان مجرم در بُعد شخصیت روان‌رنجور بیشتر از

زنان بهنجار بود و در بُعد مسئولیت‌پذیری و وجدان‌گرایی، نمرات زنان مجرم کمتر از زنان بهنجار است.

اسکندری و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «مقایسه پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی در رسته‌های عملیاتی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، موافق بودن و با وجدان بودن در دو گروه پلیس کارآمد و ناکارآمد به‌طور معناداری تفاوت وجود دارد؛ همچنین در رسته آگاهی، در متغیر موافق بودن و در رسته مرزبانی میان متغیرهای گشودگی، موافق بودن و با وجدان بودن و در رسته انتظامی، در متغیرهای روان‌رنجوری و برون‌گرایی، موافق بودن و با وجدان بودن و در رسته راهور در متغیر وجدان میان دو گروه کارآمد و ناکارآمد تفاوت معنادار وجود دارد.

اسدی و معدنی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر مسئولیت اجتماعی بر کیفیت خدمات نظامی» به روش، توصیفی - پیمایشی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سرکلانتری سوم شهر تهران تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۹۹ نفر از آن‌ها مورد سنجش و آزمون قرار گرفتند. مطالعه نشان داد رابطه معنی‌داری بین برخی از مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و کیفیت ارائه خدمات انتظامی وجود دارد و در میان مؤلفه‌های بررسی شده، کارهای مراجعین بیشترین و مسئولیت اخلاقی کمترین تأثیر را داشتند. تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات انتظامی بدان معناست که بر اساس تغییر در مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی، به‌خوبی می‌توان تغییر در میزان کیفیت ارائه خدمات انتظامی را سنجید.

بابائیان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا» با روش توصیفی - پیمایشی پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در رسته‌های انتظامی، راهور و آگاهی بود. روش نمونه‌گیری بر اساس تصادفی طبقه‌ای ساده بود که اندازه نمونه ۳۷۰ نفر محاسبه شد. نتایج تحقیق نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی

برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور، انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی این ارتباط معنادار می‌باشد. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر می‌باشد.

سعادت و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ارتباط معنادار مثبت برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری با تاب‌آوری است ولی دلپذیر بودن رابطه معناداری با تاب‌آوری ندارد.

مجیدی و همکاران (۱۳۸۶) تحقیقی با عنوان «رابطه ویژگی‌های فردی با اثربخشی آموزش تیراندازی» دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی صورت پذیرفت نتایج به دست آمده بیانگر آن بود که بین سلامت روان - سطح هوش و شخصیت نوع B با یادگیری مهارت تیراندازی رابطه معنادار وجود دارد و ارتباط بین آمادگی جسمانی و سن و شخصیت نوع A دانشجویان گروه نمونه با مهارت تیراندازی رد شده است.

کراماری<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در بین افسران پلیس» انجام داد. هدف او این است که ارتباط بین شخصیت و رضایت شغلی افسران پلیس در هلند را بیشتر کشف کند. داده‌ها از طریق مطالعات طولی اینترنت برای علوم اجتماعی جمع‌آوری شده‌اند. نمونه آماری شامل ۹۸ نفر از پرسنل ایمنی بود. انتظار می‌رفت که افسران پلیس به طور کلی برون‌گرا، منعطف، مسئولیت‌پذیری و گشوده به تجربیات باشند و این فرضیه مطرح شد که این ویژگی‌های شخصیتی رضایت شغلی بالا را پیش‌بینی کنند، در حالی که سطح بالایی از روان‌رنجوری، سطح پایین‌تری از رضایت را پیش‌بینی می‌کند. از طرفی هیچ رابطه معنی‌داری بین متغیرها مشاهده نشد.

برتون، کلی و متیو<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان «پیش‌بینی سازگاری به‌واسطهٔ سرسختی روان‌شناختی در رهبران نظامی: یک مطالعه آینده‌نگر» انجام دادند. این پژوهش سرسختی روان‌شناختی را هنگام ورود به آکادمی نظامی وست پوینت به‌عنوان پیش‌بینی‌کنندهٔ عملکرد رهبری و سازگاری در طول زمان ارزیابی کرد. نظرسنجی از فارغ‌التحصیلان سه سال گذشته صورت گرفت. رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که امتیازات عملکرد فرمانده نظامی را در وست پوینت پیش‌بینی می‌کند، نه سازگاری فرمانده پس از فارغ‌التحصیلی را. با این حال عملکرد فرمانده در وست پوینت و همچنین سازگاری وی بعد از فارغ‌التحصیلی پیش‌بینی می‌شود؛ بنابراین، سرسختی روان‌شناختی پیش‌بینی‌کنندهٔ عملکرد فرمانده در وست پوینت است. نتایج سنتی بیانگر آن است که معیارهای نمره کل سازگاری عملکرد فرمانده را در حالت پایدار در محیط بسیار منظم وست پوینت پیش‌بینی می‌کند و سازگاری و عملکرد فرمانده را در محیط‌های نامعلوم عملیات در دنیای واقعی پیش‌بینی نمی‌کند. متقابلاً، سرسختی روان‌شناسی (جنبه‌های تعهد و کنترل) سازگاری را در دانشجویان تازه‌وارد آکادمی را پیش‌بینی می‌کند. به نظر می‌رسد سرسختی روان‌شناختی عاملی امیدوارکننده در ارتقای سازگاری است.

### مسئولیت‌پذیری در پلیس

یکی از نخستین فیلسوفانی که واژه «مسئولیت» را به کار برد، جان استوارت میل<sup>۲</sup> بود که در سال ۱۸۵۹ در مقالهٔ خود با عنوان «در مورد آزادی» از این کلمه استفاده کرد. بعدها ماکس وبر<sup>۳</sup> (۱۹۱۹) واژه مسئولیت اخلاقی را وارد جامعه‌شناسی کرد (بیرهوف<sup>۴</sup>، ۱۳۸۷، ۲۳۱). مع‌هذا نخستین مبنای مفهومی مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در سال ۱۹۵۰ مطرح شد. خصوصیت اصلی مسئولیت اجتماعی عبارت است از: تمایل یک سازمان در مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی دربارهٔ پیامدهای فعالیت‌ها و تصمیماتش بر جامعه و

- 
1. Bartone, Kelly, Matthews
  2. John Stuart Mill
  3. Max Webwr
  4. Biehoff



محیط. مسئولیت اجتماعی قبل از هر چیز چارچوب حاکمیت اخلاقی را مطرح می‌کند که بر اساس آن سازمان‌ها به فعالیت‌هایی اقدام کرده که شرایط جامعه را بهتر کرده و از انجام فعالیت‌هایی که باعث بدتر شدن وضعیت جامعه می‌شود پرهیز می‌کنند (حساس یگانه و برزگر، ۱۳۹۲، ۵).

اصطلاح «مسئولیت‌پذیر بودن» چندی است به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است اما تا به حال گام‌های اساسی در جهت شناسایی و اعمال حاکمیت وجدان کاری در جامعه برداشته نشده است. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سامانه نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ۶۲۸).

مسئولیت‌پذیری<sup>۱</sup> احساس عملی در به کارگیری توانایی‌ها و انجام کوشش‌ها در تطابق و سازگاری با مردم است که عدم پذیرش آن، به‌عنوان قانون‌شکنی و نپذیرفتن مسئولیت‌های اجتماعی تلقی می‌گردد (گلن و نلسون<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸، ۲۰). مسئولیت‌پذیری که با نام‌هایی همچون وجدان سازمانی، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (پاپ، دینا و مارتین<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰، ۱۱) به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید برای حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای انجام دهد که در آن فعالیت می‌کند (چوی و گری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). مسئولیت‌پذیری یعنی قابلیت پذیرش، پاسخگویی و به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می‌شود و شخص حق دارد آن را بپذیرد و یا رد کند و در روند صحیح رشد انسان‌ها پدید می‌آید (رفعتیان، ۱۳۸۹، ۱۱). به عبارت دیگر مسئولیت احساس تعهد برای اجرای دستورها، قوانین، مقررات دینی و رعایت معیارها و هنجارهای اجتماعی مطابق با مقررات دینی و عقل سلیم است. در حقیقت، مسئولیت،

- 
1. Responsibility
  2. Glenn & Nelson
  3. Pop, Dina & Martin
  4. Choy & Gray

وظایف و کارهایی است که به افراد محول می‌شود و مسئولیت‌پذیری، انجام‌دادن کارهای سپرده‌شده به نحو احسن است (بهتویی، ۱۳۸۶).

### شاخص‌ها و ابعاد مسئولیت‌پذیری

برای آن که به تجلی و حضور مسئولیت‌پذیری در نیروی انسانی جهت به‌کارگیری در سازمان و ادارات وابسته به پلیس پی ببریم، لازم است شاخصه‌ها و ابعاد مسئولیت‌پذیری را بهتر بشناسیم؛ از این رو در ادامه به معرفی این ابعاد خواهیم پرداخت.

مسئولیت‌پذیری یا وظیفه‌شناسی به‌عنوان پنجمین عامل شخصیتی که دارای چهار سطح سازمان‌یافتگی<sup>۱</sup>، پشتکار<sup>۲</sup>، کمال‌گرایی<sup>۳</sup> و احتیاط<sup>۴</sup> است، تقریباً با عامل با وجدان بودن مدل پنج‌عاملی برابر است (اشتون و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). سوری و کرمی نیز این بُعد را حائز شاخصه‌های شایستگی، نظم، وظیفه‌گرایی، توفیق‌گرایی، نظم درونی یا خودکنترلی و محتاط بودن یا انعطاف‌پذیری می‌دانند. (سوری و کرمی، ۱۳۹۳، ۶۳).

### نقش صفت مسئولیت‌پذیری در موفقیت شغلی پلیس

مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها به ترغیب کارکنان سازمان به انجام فعالیت‌های اخلاقی در راستای تحقق اهداف و کاهش اثرات نامطلوب سازمان بر جامعه و محیطی که در آن فعالیت می‌کنند کمک می‌نماید (مقیم، ۱۳۹۳، ۱۶۲)؛ بنابراین موضوع مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها نسبت به شهروندان و عامه مردم از جمله موضوعات مهمی است که در سال‌های اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. این مقوله دارای تأثیرات متفاوتی است؛ به گونه‌ای که تمامی ابعاد جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از بنیادی‌ترین این موارد، خدمات‌رسانی به مردم است. خدمات‌رسانی به مردم اصلی‌ترین وظیفه سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و اداری جمهوری اسلامی ایران است؛ به گونه‌ای که در آموزه‌های اسلامی این مهم به صراحت مورد تأکید قرار گرفته است (پوراسدی و

1. organization

2. diligence

3. perfectionism

4. prudence

5. Ashton, Lee, Perugini, Szarota, De Vries, Di Bla et al

معدنی، ۱۶۳، ۱۳۹۵). در بین سازمان‌های خدماتی در زمره خدمات‌رسانی به مردم، پلیس از جایگاهی ویژه برخوردار است؛ چراکه از اختیار قانونی برای اعمال قدرت، زور و کنترل بر مردم برخوردار بوده و اساس برقراری نظم و امنیت در جامعه می‌باشد، به همین دلیل پلیس در مقایسه با دیگران، باید از استانداردهای بیشتری در خدمات‌رسانی برخوردار باشد تا بتواند برای انجام دادن وظایف و مسئولیت‌ها، اعتماد و احترام جامعه را جلب کند (خیرخواه، ۱۳۹۱، ۴۹).

ارائه مناسب و کامل خدمات انتظامی که در ارتباط تنگاتنگی با میزان کیفیت آن است، وجهه سازمان را دستخوش تغییر می‌سازد. نیروی پلیس با توجه به رویکرد جامعه محوری خود از رویکرد مقابله با جرم و بی‌نظمی‌ها به ترتیب به سمت کنترل، پیش‌بینی و سرانجام پیشگیری جرائم و بی‌نظمی‌ها حرکت نموده و به ارائه بهتر خدمات به مردم قادر خواهد بود؛ پلیس می‌تواند برای جلب اعتماد و مشارکت مردم، خدماتی مانند خدمات انتظامی در کلانتری‌ها، خدمات الکترونیکی انتظامی، خدمات تعویض پلاک و نظیر آن و برای رضایت کارکنان پلیس خدماتی مانند خدمات درمانی، خدمات بانکی، خدمات رفاهی را عرضه کند. خدمات نیروی انتظامی طیف گسترده‌ای از کارهای را شامل می‌شود. اهم این موارد عبارت‌اند از: (هندیانی، ۱۳۹۳، ۱۳۳)

- پلیس راهنمایی رانندگی؛
- کارهای گذرنامه؛
- کارهای مربوط به اتباع (تابعیت، ازدواج طلاق، فوت پناهندگی، اقامت اتباع و...)
- پلیس ۱۱۰؛
- کارهای مربوط به اماکن عمومی (نظیر هتل‌ها، مسافرخانه‌ها، قهوه‌خانه‌ها، مراکز کسب‌وکار و...)
- نظارت همگانی ۱۹۷؛
- پلیس مرزبانی؛
- پلیس بین‌الملل (رابط با پلیس اینترپل)؛

- مسائل مربوط به وظیفه عمومی (خدمت سربازی)؛

- پلیس + ۱۰؛

- پلیس مبارزه با مواد مخدر؛

- پلیس مشاور و مددکار؛

- پیشگیری انتظامی (گشت انتظامی، پاسگاه‌ها کلانتری‌ها و...)

- آموزش همگانی (هنجارسازی، آموزش‌های کودکان و...)

- مطالعات اجتماعی (تحقیق و پژوهش، افکار سنجی و...)

- تربیت مأموران جوان (دانشگاه افسری علوم انتظامی).

## روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت، توصیفی و از نظر نوع داده یک تحقیق کیفی - کمی است. در مرحله کیفی، پس از شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری ضمن مطالعه مبانی نظری، از طریق روش گروه کانونی فرایند تأیید آن‌ها برای تعیین صفت شخصیتی پلیس مورد بررسی واقع شد و بر مبنای آن آزمون اولیه طراحی گردید. سپس از طریق کمی به بررسی روایی و پایایی اولیه آن اقدام شد. در نهایت، ساختار عاملی آزمون به شیوه تحلیل عاملی تأییدی بررسی و با حصول برازش مناسب مورد تأیید واقع شد. جامعه پژوهش حاضر شامل دو گروه می‌باشد. گروه اول خیرگان و متخصصان روان‌شناسی در حوزه پلیس و دانشگاه علوم انتظامی است که در سال ۱۴۰۰ مشغول به آموزش و پژوهش در سازمان بودند. گروه دوم شامل کلیه دانشجویان مصوب دانشگاه علوم انتظامی است که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به تحصیل در رشته‌های مختلف شغلی بودند. حجم نمونه از جامعه اول ۱۲ نفر بوده، ولی حجم نمونه گروه دوم بر اساس کفایت حجم نمونه (پهلوان شریف و شریف‌نیا، ۱۱۴۰۱، ۱۹) بیشتر از ۲۰۰ نفر در مطالعات تحلیل عاملی، با در نظر گرفتن احتمال افت نمونه‌گیری، ۲۴۷ نفر در نظر گرفته شد که ۴۷ نفر بیشتر از تعداد نمونه بر آورده شده در طرح اولیه مورد بررسی قرار گرفتند؛ به هر حال، چنین حجم نمونه‌ای

برای تحلیل عاملی کفایت می‌نماید. در تحقیق حاضر دو نمونه وجود داشت که عبارت‌اند از: نمونه اول شامل خبرگان و متخصصان روان‌شناسی بوده که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. نمونه دوم تحقیق شامل دانشجویان مصوب دانشگاه است که به‌صورت تصادفی طبقه‌ای برحسب رشته انتخاب شدند. به‌منظور شناسایی و ساخت آزمون مراحل زیر طی شد:

- مطالعه حوزه محتوایی (دانش درباره سازه‌های مورداندازه‌گیری در طرح حاضر)؛
- تهیه و تدوین مؤلفه‌ها و شاخص‌های شخصیتی موردنیاز پلیس؛
- تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از طریق روش گروه کانونی؛
- طراحی سؤالات یا گزاره‌های پرسش‌نامه بر اساس اسلوب نگارش سؤال. قواعد مربوط به نگارش سؤال هم دربرگیرنده قواعد ساختاری (مانند شفافیت، روشن بودن، دوپاره یا چندپاره نبودن، درنظرگرفتن یک سازه در پاسخ‌دهی و غیره) و هم درنظرگرفتن ملاحظات جامعه هدف (تعداد سؤالات و گزاره‌ها بیشتر از آن چیزی بود که بر اساس قواعد سؤال‌نویسی لازم است)؛
- بررسی روایی صوری یا ظاهری (بر اساس گروه کانونی)؛
- بررسی روایی محتوایی بر اساس الگوی مناسب و نظر خبرگان؛
- اجرای مقدماتی روی نمونه‌ای در حد کم برای بررسی پایایی؛
- تحلیل اولیه سؤالات و محاسبه شاخص‌های کلاسیک در تحلیل سؤال؛
- اجرای دوم سؤالات تصحیح‌شده و تغییر یافته به‌منظور تحلیل سازه و دستیابی به پارامترهای سؤالات؛
- تحلیل سؤالات و دستیابی به سؤالات نهایی.

پس از تعیین و مشخص کردن هر دو نمونه تحقیق، ابتدا خرده‌مؤلفه‌ها و شاخص‌های شخصیتی توسط خبرگان از طریق گروه کانونی مورد بازبینی و ارزیابی قرار گرفت. شایان ذکر است آموزش‌های بسیار جامعی به همکاران در برنامه‌ریزی و اجرای ابزار داده شد تا با دقت بتوانند به اهداف موردنظر دست یابند. پس از تأیید مؤلفه‌ها و

شاخص‌ها، پرسش‌نامه اولیه طراحی شد و سپس به منظور بررسی روایی ظاهری، نظر چند نفر خبره در این زمینه گرفته شد و سپس به برآورد پایایی آن با اجرا بر روی ۳۵ نمونه از دانشجویان پرداخته شد که پس از اجرا، نتایج حاکی از پایایی ۰/۹۷ و در حد بسیار مناسب بود. پس از تهیه پرسش‌نامه و تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری به اجرای پرسش‌نامه‌ها در شرایطی بسیار مناسب و قابل اعتماد پرداخته شد. قبل از اجرای پرسش‌نامه به منظور افزایش دقت و توجه شرکت‌کنندگان، هدف پرسش‌نامه توسط مجری تشریح شد. از طرف دیگر، به منظور افزایش ضریب دقت اجرای پرسش‌نامه‌ها از آزمودنی‌ها درخواست گردید که از قید نام و نام خانوادگی خودداری شود؛ لذا پرسش‌نامه‌های حاضر در شرایطی بسیار مناسب و قابل اطمینان تکمیل شد است. سرانجام، تعداد ۲۴۷ پرسش‌نامه به طور دقیق تکمیل شدند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات وارد سیستم گردید و تجزیه و تحلیل شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های به چند صورت انجام شد. در بخش کیفی با مطالعه مبانی نظری مؤلفه‌ها و شاخص‌های آزمون شخصیتی دانشجویان شناسایی و سپس از طریق گروه کانونی و بهره‌گیری از نظر خبرگان، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در چندین مرحله بازنگری تا به تأیید نهایی رسیدند. در بخش کمی از آمار توصیفی به منظور ترسیم جداول و محاسبه فراوانی و درصد و میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

جدول ۱. فراوانی و درصد نمونه بر اساس نوع تحصیل

درصد	فراوانی	نوع تحصیل	
۸۶,۲	۲۱۳	مصوب	معتبر
۱۳,۸	۳۴	دانش آموخته	
۱۰۰,۰	۲۴۷	کل	

جدول ۲. فراوانی و درصد نمونه بر اساس جنسیت

درصد	فراوانی	جنسیت	
۹۴,۳	۲۳۳	مرد	معتبر
۴,۰	۱۰	زن	
۹۸,۴	۲۴۳	کل	
۱,۶	۴	سیستم	از دست رفته
۱۰۰,۰	۲۴۷	کل	

جدول ۳. فراوانی و درصد نمونه بر اساس رسته تحصیلی

درصد	فراوانی	رسته	
۹,۷	۲۴	معارف	معتبر
۲,۰	۵	هوا ناچا	
۱۸,۶	۴۶	مرزبانی	
۱۷,۸	۴۴	اطلاعات	
۱,۶	۴	آماد و پشتیبانی	
۱,۲	۳	مهندسی	
۲,۸	۷	اداری	
۵,۷	۱۴	عملیات ویژه	
۲,۴	۶	دارایی	
۴,۹	۱۲	دریابانی	
۲,۸	۷	انتظامی	
۱۶,۲	۴۰	راهور	
۱۴,۲	۳۵	آگاهی	
۱۰۰,۰	۲۴۷	کل	

جدول ۴. فراوانی و درصد نمونه بر اساس سن

درصد	فراوانی	طبقات سنی	
۶۰,۳	۱۴۹	۲۰-۱۷	معتبر
۳۲,۴	۸۰	۲۵-۲۱	
۴,۹	۱۲	بیشتر از ۲۶	
۹۷,۶	۲۴۱	کل	
۲,۴	۶	سیستم	از دست رفته
۱۰۰,۰	۲۴۷	کل	

## یافته‌های استنباطی

## سؤال ۱: شاخص‌های صفات شخصیتی مسئولیت‌پذیری کدام‌اند؟

مطالعه کلیه اسناد و متون مربوط به آزمون صفت شخصیتی مناسب پلیس و نتایج حاصل از برگزاری نشست‌های خبرگی نشان داد که شاخص‌های صفات مسئولیت‌پذیری به شرح ذیل می‌باشد:

## جدول ۱. شاخص‌های مؤلفه‌های صفات شخصیتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین

انضباط‌خواهی اطاعت‌پذیری همراهی با دیگران پذیرش مسئولیت کار کردن صادقانه بدون نظارت مافوق ارزش‌گذاری برای سلسله‌مراتب پایبندی و احترام به قوانین نیاز به تأیید و پذیرش دیگران	اطاعت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری
آراستگی ظاهری منظم و مرتب بودن برنامه‌ریزی و روش‌محور بودن تمیز و پاکیزگی وقت‌شناسی	نظم و ترتیب	

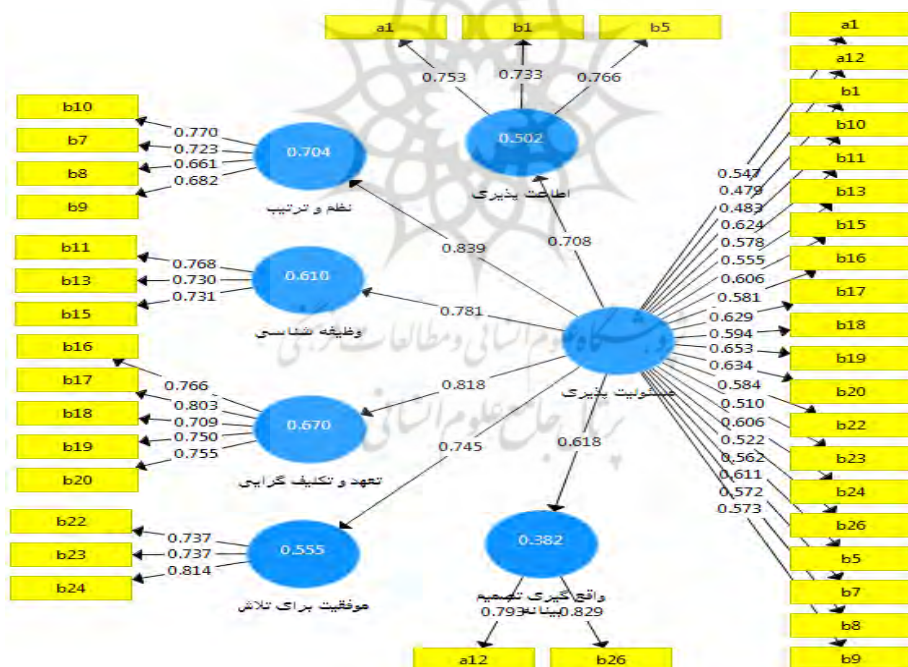


<p>پیروی از قوانین و هنجارها توجه به اصول اخلاقی تعهد اخلاقی صداقت و قابل اعتماد بودن انجام صحیح کارها و دقت در آن‌ها پاسخگویی</p>	<p>وظیفه‌شناسی</p>	
<p>انگیزه خدمتی علاقه و احساس تعلق به سازمان وفاداری به سازمان دلسوزی نسبت به کار پیگیری کارها ارزش برای کار فداکاری حفظ اسرار شغلی تناسب ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان ترجیح سازمان تلاش برای سازمان</p>	<p>تعهد و تکلیف‌گرایی</p>	
<p>هدفمند بودن (هدف روشن و مشخص) پشتکار خودباوری فعال و اهل تلاش رقابت‌طلب بودن</p>	<p>تلاش برای موفقیت</p>	
<p>تأمل در امور انجام دادن کارهای عاقلانه در زندگی پیگیری تصمیمات بررسی راه‌حل‌ها قبل از تصمیم‌گیری (جمع‌آوری اطلاعات برای حل یک موقعیت دشوار) پرهیز از تصمیم‌گیری عجولانه (در لحظه عمل نکردن) تصمیم‌گیری منطقی در شرایط بحرانی</p>	<p>تصمیم‌گیری واقع‌بینانه</p>	

سؤال ۲: آیا مدل اندازه گیری صفات شخصیتی مسئولیت پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی از برازش مطلوبی برخوردار است؟

**بررسی بارهای عاملی و برازش مدل اندازه گیری مؤلفه مسئولیت پذیری**

پس از اجرای مدل اندازه گیری با ورود کلیه سؤال های مربوط به شاخص های اطاعت پذیری، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تعهد و تکلیف گرایی، تلاش برای موفقیت، تصمیم گیری واقع بینانه، صمیمیت، مردم گرایی و قاطعیت ملاحظه گردید که مقادیر بارهای عاملی برای برخی از آن ها پایین تر از ۰/۴ است؛ لذا این سؤال ها از مدل حذف و مجدداً مدل اندازه گیری اجرا شد که در شکل زیر مشاهده می شود و همان طور که ملاحظه می شود همه مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴ بالاتر هستند؛ بنابراین، سؤال های باقی مانده به طور مطلوبی حاکی از سازه های خود هستند.



شکل ۱. بارهای عاملی مربوط به مؤلفه مسئولیت پذیری

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مسئولیت‌پذیری

روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
٪۵۰	٪۸۰	٪۶۷	نظم و ترتیب
٪۶۶	٪۷۹	٪۴۸	تصمیم‌گیری واقع‌بینانه
٪۵۸	٪۸۱	٪۶۴	تلاش برای موفقیت
٪۵۵	٪۷۹	٪۵۹	وظیفه‌شناسی
٪۵۶	٪۸۰	٪۶۱	اطاعت‌پذیری
٪۵۷	٪۸۷	٪۸۱	تکلیف‌گرایی و تعهد

جدول شماره ۳. بررسی روایی و اگرای شاخص‌های مربوط به مؤلفه مسئولیت‌پذیری

تکلیف‌گرایی و تعهد	مسئولیت‌پذیری	اطاعت‌پذیری	وظیفه‌شناسی	تلاش برای موفقیت	تصمیم‌گیری واقع‌بینانه	نظم و ترتیب	
						۰٫۷۱	نظم و ترتیب
					٪۸۱	٪۴۵	تصمیم‌گیری واقع‌بینانه
				٪۷۶	٪۳۷	٪۶۱	تلاش برای موفقیت
			٪۰٫۷۴	٪۵۰	٪۳۶	٪۶۱	وظیفه‌شناسی
		٪۷۵	٪۵۶	٪۴۳	٪۳۸	٪۵۴	اطاعت‌پذیری
٪۷۶	٪۸۲	٪۴۲	٪۵۴	٪۴۹	٪۴۸	٪۵۵	تکلیف‌گرایی و تعهد

مقادیر برآورد شده برای تعیین برازش مدل اندازه‌گیری حاکی از مطلوب بودن آن است؛ به عبارت دیگر مقادیر آلفای کرونباخ از حد بحرانی ۰/۵، روایی ترکیبی از مقدار ۰/۷، روایی همگرا از ۰/۵ بالاتر هستند. همچنین مشاهده می‌شود که میزان همبستگی گویه‌های هر شاخص با آن شاخص بالاتر از میزان همبستگی آن گویه‌ها با هر شاخص

دیگری در این مدل اندازه گیری است؛ لذا روایی و اگرای مدل اندازه گیری در حد بسیار مطلوب است.

**جدول شماره ۴. شاخص های تأیید شده در مؤلفه های مسئولیت پذیری آزمون شخصیتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین**

انضباط خواهی پذیرش مسئولیت پابندی و احترام به قوانین	اطاعت پذیری	مسئولیت پذیری
منظم و مرتب بودن برنامه ریزی و روش محور بودن تمیز و پاکیزگی وقت شناسی	نظم و ترتیب	
پیروی از قوانین و هنجارها تعهد اخلاقی انجام صحیح کارها و دقت در آنها	وظیفه شناسی	
انگیزه خدمتی علاقه و احساس تعلق به سازمان وفاداری به سازمان ارزش برای کار تناسب ارزش های فردی با ارزش های سازمان	تعهد و تکلیف - گرایی	
هدفمند بودن (هدف روشن و مشخص) خودباوری فعال و اهل تلاش	تلاش برای موفقیت	
پیگیری تصمیمات بررسی راه حل ها قبل از تصمیم گیری (جمع آوری اطلاعات برای حل یک موقعیت دشوار)	تصمیم گیری واقع بینانه	

اطلاعات مندرج در جدول بالا نشان می دهد از کل تعداد شاخص هایی که برای مؤلفه های مسئولیت پذیری پیش بینی شده بود، فقط شاخص های بالا مورد تأیید قرار

گرفته و بارعاملی آن‌ها بالاتر از ۵/ بوده است که سؤالات این شاخص‌ها در پرسش‌نامه لحاظ شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیقات مهدوی‌کیا و زارعی (۱۳۹۸)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)، اسکندری و همکاران (۱۳۹۶)، اسدی و معدنی (۱۳۹۵)، بابائیان و همکاران (۱۳۹۳)، سعادت‌اظهر و همکاران (۱۳۹۳)، کراماری (۲۰۱۸)، برتون، کلی و متیو (۲۰۱۳) با مؤلفه‌های پیش‌بینی‌شده در بُعد مسئولیت‌پذیری با مبانی نظری و شواهد پژوهشی مطابقت دارند. گزینش، آموزش و به‌کارگیری کارکنان پلیس بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی بسیاری را به‌دنبال دارد؛ ازاین‌رو می‌بایست در استخدام کارکنان دقت لازم را به‌عمل آورد تا از جذب افراد فاقد مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم پیشگیری نمود و یا حتی الامکان در حین آموزش با ارزیابی دقیق، ویژگی‌های شخصیتی فراگیران را شناسایی نمود تا بر اساس آن بتوان برنامه‌های جامعی برای اصلاح نقاط ضعف و تقویت نقاط مثبت به‌منظور افزایش کارایی و مهارت‌های روان‌شناختی موردنیاز شغل پلیس اجرا کرد.

پژوهشگران در مورد شخصیت پلیس تحقیقات فراوانی انجام داده‌اند؛ به‌طوری‌که شواهد تحقیقاتی بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد عملکرد افسران پلیس به ویژگی‌های شخصیتی متمایز متکی است. در واقع، کارکنان پلیس برای موفقیت در کارهای خود می‌بایست از برخی ویژگی‌های شخصیتی برخوردار باشند. ویژگی‌هایی که معمولاً با شخصیت پلیس ارتباط دارند شامل شجاعت و حس همکاری (گلسنر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵)، وفاداری در خدمت، ثبات در رفتار و صبر و بردباری (کنایت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)، ظاهر فرد، قاطعیت، اطمینان‌پذیری، تحمل، درایت، مردم‌داری، ابتکار (ریاضی، ۱۳۹۵) مهارت‌های ارتباطی و همدلی (ترپ استرا و اسکاپ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) و غیره است. در

- 
1. Glasner
  2. knight
  3. Terpstra and Schaap

گرو برخورداری از این ویژگی‌ها است که پلیس می‌تواند خدمت مؤثری را در جامعه داشته باشد و اعتماد عمومی را به خود جلب نماید و از سرمایه‌های اجتماعی بهره‌مند شود.

مسئولیت‌پذیری یا وظیفه‌شناسی به‌عنوان پنجمین عامل شخصیتی دارای چهار سطح سازمان‌یافتگی، پشتکار، کمال‌گرایی و احتیاط است. این بعد تقریباً با عامل با وجدان بودن مدل پنج‌عاملی برابر است (اشتون و همکاران، ۲۰۰۴) که شامل مؤلفه‌های شایستگی، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، پیگیری و احتیاط است (موسوی، ۱۳۹۸). اما با توجه به ماهیت شغل پلیس مؤلفه‌هایی دیگر نظیر اطاعت‌پذیری و تعهد و تکلیف‌گرایی به آن افزوده شده است که بتواند دربرگیرنده خصایص موردنیاز سازمانی باشد. از آنجا که پلیس نیازمند تصمیم‌گیری واقع‌بینانه در شرایط مختلف کاری است و تصمیم‌گیری درست هم یک صفت مهمی در مشاغل سازمانی است، این مؤلفه نیز به بعد مسئولیت‌پذیری به‌جای احتیاط در تصمیم‌گیری در نظریه پنج‌عاملی افزوده شده است و صفت شایستگی نیز در مجموعه صفات تاب‌آوری گنجانده شده است؛ لذا به نظر می‌رسد مؤلفه‌های مورد سنجش در بعد مسئولیت‌پذیری پلیس، جامع و دربرگیرنده تمامی صفات و مهارت‌های مورد انتظار برای پلیس باشد. پژوهش صالحی، دوران، احمدی و سلیمی (۱۳۹۶) نشان داد چهار مؤلفه صفات، مهارت روانی اجتماعی، مهارت حرفه‌ای و نگرش‌ها خرده‌مقیاس‌های ویژگی شخصیتی پلیس هستند؛ که در این رابطه می‌بایست به اهمیت اطاعت‌پذیری در سلسله‌مراتب نظامی و تعهد و تکلیف‌گرایی اشاره داشت.

بر اساس نتایج تحقیق در بعد مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری شاخص‌های «انضباط‌خواهی، پذیرش مسئولیت و پایبندی و احترام به قوانین» برای مؤلفه اطاعت‌پذیری، شاخص‌های «منظم و مرتب بودن، برنامه‌ریزی، تمیزی و پاکیزگی و وقت‌شناسی» برای مؤلفه نظم و ترتیب، شاخص‌های «پیروی از قوانین و هنجارها، تعهد اخلاقی و انجام صحیح وظایف» برای مؤلفه وظیفه‌شناسی، شاخص‌های «انگیزه خدمتی، علاقه و احساس تعلق به سازمان،

وفاداری به سازمان، ارزش برای کار و تناسب ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان» برای مؤلفه تعهد و تکلیف‌گرایی، شاخص‌های «هدفمند بودن (هدف روشن و مشخص)، خودباوری و فعال و اهل تلاش» برای مؤلفه تلاش برای موفقیت، شاخص‌های «پیگیری تصمیمات و بررسی راه‌حل‌ها قبل از تصمیم‌گیری (جمع‌آوری اطلاعات برای حل یک موقعیت دشوار)» برای مؤلفه تصمیم‌گیری واقع‌بینانه مناسب تشخیص داده شد. یافته‌های بالا با نتایج بسیاری از تحقیقات همسو است؛ به‌عنوان مثال تحقیقات سوری، رستمی، فرهمند، محبی و شکیب (۱۳۹۴)، صالحی، دوران، احمدی و سلیمی (۱۳۹۶)، سوری، نورمحمدی و عباس‌نژاد (۱۳۹۴)، سوری و بهرامی (۱۳۸۵)، معنوی (۱۳۸۷) همگی دال بر اهمیت شاخص‌های مذکور در شغل پلیس هستند. برحسب نظر محققان، این بُعد از شخصیت دارای جایگاه خاصی در محیط شغلی پلیس است، زیرا رابطه نزدیکی با عملکرد کارکنان داشته و شاخص‌های مورد تأیید در مؤلفه‌های اساسی آن برای موفقیت در سازمان مهم هستند. همچنین این بُعد از شخصیت شامل انضباط‌پذیری و انضباط‌خواهی و غیره است که از شاخص‌های خاص محیط‌های نظامی می‌باشد. باید گفت «انضباط» رکن اساسی در نیروی پلیس است. پیروی از قوانین و قانون‌مداری شاخصی است که از درجه اول اهمیت برخوردار است. احترام به قوانین، نظم، وقت‌شناسی، پیروی از قوانین و هنجارها، تعهد اخلاقی و انجام صحیح وظایف، انگیزه خدمتی، فعال و اهل تلاش بودن و غیره که به‌عنوان شاخص‌های این بُعد شخصیتی پیش‌بینی شده‌اند به‌عنوان دیگر صفات مهم برای موفقیت کارکنان پیش‌بینی شده‌اند؛ به‌طوری که اغلب این شاخص‌ها در ارزیابی سالیانه کارکنان لحاظ شده که خود حاکی از اهمیت آن‌ها است.

### پیشنهادها

۱. آزمون طراحی شده به‌طور مستمر در هنگام ورود دانشجویان برای کلیه مقاطع تحصیلی اجرا گردد تا با توجه به نتایج آن برنامه‌های آموزشی و تربیت روان‌شناختی پیش‌بینی شود.

۲. به منظور آشنایی با ابزار طراحی شده، پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی برای متولیان امر ارزیابی در سطح روان‌شناسان و فرماندهان اجرا شود.
۳. پیشنهاد می‌شود یکی از عوامل مهم در پذیرش دانشجویان در همه مراکز گزینشی فراجا، توجه به ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان علاوه بر بررسی سلامت روان‌شناختی آنان باشد.
۴. پیشنهاد می‌گردد در انتخاب فرمانده‌یارها، دژبان‌ها و سایر افراد مسئولیت‌دار، از آزمون طراحی شده بهره‌گیری شود.
۵. پیشنهاد می‌شود با توجه به بررسی سطح سلامت ورودی‌ها از طریق بهداری ناجا، در دانشگاه پرونده شخصیتی برای دانشجویان بر اساس ابزار مذکور که ترکیبی از مصاحبه و پرسش‌نامه است، تشکیل گردد.
۶. پیشنهاد می‌شود کمیته ارزیابی روان‌شناختی دانشجویان با محوریت علمی گروه روان‌شناسی تشکیل شده و از این‌پس فرایند رشد دانشجویان در تربیت روان‌شناختی به‌طور دقیق و مستمر و سالیانه رصد شود.
۷. پیشنهاد می‌گردد در بازنگری نمره ن پ ۳ دانشجویان ابعاد و مؤلفه‌های آزمون شخصیتی دانشجویان لحاظ شود.

### سپاسگزارى

در پایان بر خود لازم می‌دانیم بدین وسیله از همه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، تشکر و قدردانی نماییم.

### منابع

اتکینسون، ریچارد سی؛ اسمیت، ادوارد ای؛ بم، داریل ج؛ نولن هوکسما، سوزان. (۱۳۹۹). زمینه روان‌شناسی هیلگارد. ترجمه محمدنقی براهنی و همکاران، زیر نظر و به ویراستاری محمدنقی براهنی، چاپ سی‌وهشتم، انتشارات رشد.



اسکندری، حسین؛ عبد‌الهی، راشن؛ معتمدی، عبدالله؛ عباسپور، عباس؛ و محبی، علی. (۱۳۹۶). مقایسه پلیس کارآمد و ناکارآمد از لحاظ شخصیتی در رسته‌های عملیاتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۳)، ۵۰۱-۵۲۱.

[http://pmsq.jrl.police.ir/?\\_action=article](http://pmsq.jrl.police.ir/?_action=article)

بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ و کرمی، ذبیح‌اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹(۳۷)، ۸-۲۹. [http://phr.jrl.police.ir/article\\_12429.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12429.html)

بیرهوف، هانس ورنر. (۱۳۸۷). رفتارهای اجتماعی مطلوب از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی. ترجمه رضوان صدیقی‌نژاد. تهران: انتشارات گل آذین.

پور اسدی، محمد؛ و معدنی، جواد. (۱۳۹۵). تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی بر کیفیت ارائه خدمات انتظامی. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۸(۱)، ۱۶۱-۱۸۸.

[http://sopra.jrl.police.ir/article\\_36524.html](http://sopra.jrl.police.ir/article_36524.html)

پهلوان شریف، سعید؛ و شریف‌نیا، حمید. (۱۴۰۱). تحلیل عامل و مدل‌سازی معادلات ساختاری. تهران: انتشارات جامعه‌نگر.

حبیبی، علی و همکاران. (۱۳۸۳). ارتباط بین دولت و مسئولیت اجتماعی سازمان. تهران: نشر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

حساس یگانه، یحیی؛ و برزگر، قدرت‌الله. (۱۳۹۳). مبانی نظری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و پارادایم‌های تحقیقاتی آن در حرفه حسابداری. حسابداری مدیریت، ۷(۲۲)، ۱۰۹-۱۳۳.

[https://jma.srbiau.ac.ir/article\\_3545.html](https://jma.srbiau.ac.ir/article_3545.html)

خیرخواه، طاهره. (۱۳۹۱). تکریم ارباب‌رجوع در مراکز خدمات انتظامی اجتماعی پلیس. توسعه سازمانی پلیس، ۱۸(۴۳)، ۴۵-۶۳.

[http://pod.jrl.police.ir/article\\_9245.html](http://pod.jrl.police.ir/article_9245.html)

رفعتیان، عبدالحسین. (۱۳۸۹). مسئولیت‌پذیری. تهران: انتشارات قطره.

ریاضی، وحید. (۱۳۹۵). الگوی فرماندهی ترکیبی وابسته سازمان‌های نظامی. فصلنامه راهبرد

دفاعی، ۱۴(۶۵)، ۶۵-۱۰۲. [https://journals.sndu.ac.ir/article\\_247.html](https://journals.sndu.ac.ir/article_247.html)

سعادت‌اظهر، حمیدرضا؛ سوری، احمد؛ و کریمی، روح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا،

[http://phr.jrl.police.ir/article\\_12435.html](http://phr.jrl.police.ir/article_12435.html) ۲۶-۷، (۳۸)۹.

سوری، احمد؛ بهرامی، محسن. (۱۳۸۵). بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم انتظامی [گزارش]. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

سوری، احمد؛ رستمی، محمد؛ فرمند، حمیدرضا؛ محبی، مصطفی؛ و شیب، مهدی. (۱۳۹۴). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر انضباط‌پذیری دانشجویان در دانشگاه علوم انتظامی امین. پژوهش‌های دانش انتظامی ۱۷(۶۵)، ۶۳-۷۱.

[http://pok.jrl.police.ir/article\\_97120.html](http://pok.jrl.police.ir/article_97120.html)

سوری، احمد؛ و کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد مسئولیت‌پذیری با عملکرد فرماندهان کوپ استان اردبیل. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۹(۴)، ۶۲۳-۶۴۵.

[http://pmsq.jrl.police.ir/article\\_18280.html](http://pmsq.jrl.police.ir/article_18280.html)

سوری، احمد؛ نورمحمدی، هادی؛ و عباس‌نژاد، محمدحسین. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی - شغلی با عملکرد کارکنان رسته اطلاعات. فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۰(۳۹)، ۶۳-۷۸.

[http://icra.jrl.police.ir/article\\_18156.html](http://icra.jrl.police.ir/article_18156.html)

شیخیان عزیزی، جعفر؛ و باقری، حسام. (۱۳۸۹). راهبردهای اساسی انجام مسئولیت‌پذیری اجتماعی. معاونت پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، گروه پژوهشی مدیریت، آموزش و منابع انسانی، پژوهشکده تحقیقات راهبردی.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/905508/>

صالحی، علیرضا؛ دوران، بهناز؛ احمدی، محسن؛ و سلیمی، سید حسین. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پلیس راهور ایران. مجله طب انتظامی، ۶(۳)، ۲۲۱-۲۳۰.

<https://jpmed.ir/article-1-439-fa.html>

قاسمی، نظام‌الدین؛ جاوید مهر، زهره؛ مهراورن، رقیه؛ و حسنی، جعفر. (۱۳۹۸). مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های شناختی تنظیم هیجان در زنان مجرم و عادی. انتظام اجتماعی، ۱۱(۲)، ۱۱۵-۱۳۴.

[http://sopra.jrl.police.ir/article\\_91902.html](http://sopra.jrl.police.ir/article_91902.html)

مجیدی، عبدالله؛ محمدی‌مقدم، یوسف؛ و اقلیلی، قاسم. (۱۳۸۶). رابطه ویژگی‌های فردی با اثربخشی آموزش تیراندازی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۲(۴)، ۴۱۹-۴۳۳.

[http://pmsq.jrl.police.ir/?\\_action=article](http://pmsq.jrl.police.ir/?_action=article)

مقیمی، محمد. (۱۳۹۳). به‌سوی الگوی مدیریت جهادی. سایت محمد مقیمی. از سری

یادداشت‌های مربوط به مسائل روز مدیریت، قابلیت دسترسی در ۹۳/۸/۱۵

[www.prof-moghimi.ir](http://www.prof-moghimi.ir).

مهدوی کیا، داوود؛ و زارعی، احمد. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر. *مجله طب نظامی*، ۲۱(۳) ۲۷۲-۲۸۱.

<https://militarymedj.ir/article-1-2111-fa.html>

هندیانی، عبدالله. (۱۳۹۳). نقش آموزش منابع انسانی در کیفیت خدمات انتظامی. *توسعه سازمانی پلیس*، (۴۹)، ۱۴۲-۱۳۱.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1033262/>

BartonePT, Kelly DR, Matthews MD. (2013). Psychological Hardiness Predicts Adaptability in Military Leaders: A prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*;21(2):200-210.<https://psycnet.apa.org/record/2013-17521-006>

Lu Richard W. (2019) *Surveying Personality with Behavior: The Situational Influences and Individual Outcomes of Self-Monitoring Behavior*. University of California y. <https://escholarship.org/uc/item/76x2p2ww>

Haggbloom S J et al (2002). "The 100 most eminent psychologists of the 20th- century" (PDF). *Review of General Psychology*. 6 (2): 139-152.

<https://www.researchgate.net/publication/228079436>

Costa PTJR, McCrae RR. (1992).Reply to Eysenck. *Pers Individ Diff*;13(8):861-865.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0191886992900027?via%3Dihub>

Costa PTJR, McCrae RR. (1995). Primary traits of Eysenck's P-E-N system: Three- and five-factor solutions.*J Pers Soc Psychol*;69:308-17

Keramari, A. (2018). *Personality traits and job satisfaction among police officers. A thesis in Victimology and Criminal Justice (Masters Thesis)*. Tilburg University. Retrieved from: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=148328>

Glenn HS.,& Nelson J. (1988). *Rasing self-relian children in a self-indulgent world:Seven building blocks For Developing Capable Young People*.Rocklin, CA,Prima & Comunication <https://www.amazon.com/Raising-Self-Reliant-Children-Self-Indulgent-World/dp/0761511288>

- Pop O, Dina GC, Martin C. (2011). Promoting the corporate social responsibility for a green economy and innovative jobs. *procedia –social and behavioral science*; 15:1020-1023.  
<https://www.researchgate.net/publication/251713624>
- Choy DY., & Gray, E. R. (2008). Socially responsible entrepreneurs: what do they do to create and build their companies? *Business Horizons Journal*. (50), 341-352.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681308000402>
- Glasner AT. (2005). Police personality: what is it and why are they like that?, *Journal of police and criminal psychology*, 20(1). Retrieved from:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF02806707>
- knight. C. (2005). The characteristic of an effective law enforcement officer. *FBI law enforcement bulletin*.
- Terpstra J, Schaap D (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*; 10(1): 59–73.  
<https://psycnet.apa.org/record/2013-00257-004>
- Ashton M C., Lee K., Perugini M., Szarota P., De Vries R E., Di Blas L., et al. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholinguistic studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356– 366. <https://www.academia.edu/62320604>  
[https://www.researchgate.net/publication/6531772\\_](https://www.researchgate.net/publication/6531772_)
- Nejati, M., Shafaei, A., Salamzadeh, Y., & Daraei, M. (2011). Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' website. *African Journal of Business Management*, 5 (2), 440-447  
<https://www.researchgate.net/publication/228469287>